

Sumbangan job insecurity dan iklim psikologis terhadap kepuasan kerja (kajian pada karyawan kontrak)

Yulrika Estelita, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=95085&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini adalah mengenai job insecurity dan iklim psikologis terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) mengetahui tingkat kepuasan kerja, job insecurity, dan iklim psikologis (2) membuktikan bahwa job insecurity dan iklim psikologis secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja (3) membuktikan bahwa job insecurity memberikan sumbangan negatif terhadap kepuasan kerja sedangkan iklim psikologis memberikan sumbangan positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan karena karyawan kontrak adalah karyawan yang dapat merasakan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja timbul karena adanya kesenjangan yang dirasakan oleh karyawan kontrak dibandingkan karyawan tetap. Perusahaan perlu melihat lebih jauh kepuasan kerja karyawan kontrak. Karyawan kontrak secara langsung maupun tidak langsung dibutuhkan oleh perusahaan untuk menunjang tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berdasarkan alasan tersebut, perusahaan yang dipilih untuk diambil sampel penelitian adalah perusahaan dengan jumlah karyawan kontrak cukup banyak pada perusahaan dibidang industri dan jasa. Jumlah responden adalah sebanyak 188.

Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari tiga bagian yaitu alat ukur kepuasan kerja (Kendall & Hullin, 1969), Job insecurity (Hellgren, 1999) dan iklim psikologis (James & Sells, 1981). Analisis dilakukan dengan metode regresi berganda dan analisis perbedaan skor rata-rata dengan t-test dan t-test dibantu perangkat lunak SPSS 10.01.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity dan iklim psikologis secara bersama-sama memiliki sumbangan terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 43,2%. Iklim psikologis memberikan sumbangan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan job insecurity memberikan sumbangan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis tambahan dari penelitian ini menunjukkan bahwa 3 dimensi dari iklim psikologis (perilaku atasan, karakteristik pekerjaan, dan kelompok kerja) memberikan sumbangan kepada kepuasan kerja.

Saran praktis dari penelitian ini adalah perusahaan yang memiliki karyawan kontrak hendaknya lebih responsif terhadap hal-hal yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Perusahaan hendaknya menciptakan iklim komunikasi yang baik dengan karyawan kontrak sehingga masalah yang berhubungan dengan karyawan kontrak dapat di minimalisasi. Saran untuk penelitian berikutnya adalah mengetahui kepuasan kerja berdasarkan latar belakang budaya, bentuk kepemimpinan dan teori motivasi. Variabel job insecurity dan iklim psikologis dapat dijadikan sebagai variabel terikat.